

POLÍTICA CORPORATIVA

PC 09 – Política de Gestão de Pessoas

REGISTRO DAS REVISÕES

Nº	Data	MOTIVO DAS REVISÕES
0	16/03/2018	Aprovação da Política.
1	18/12/2018	Revisão para padronização da norma e adequação à reestruturação societária.
2	22/02/2022	Revisão da Política para adequação a diretrizes e práticas vigentes, bem como às orientações para padronização de normativos. Itens 2, 5.1, 5.2, 5.3, 6.1., 6.2. a, 7.1, 7.2, 8, 10 alterados para maior compatibilidade com o que é adotado na Companhia em seus normativos internos; exclusão das definições de termos não mencionados na política e atualização das demais; acréscimo do item 7, referente ao subsistema de Gestão de Remuneração e Carreiras.
3	17/12/2025	Revisão visando ao alcance da aplicabilidade da norma à Codemig, em conformidade com a deliberação tomada na 144ª Reunião do Conselho de Administração da Codemge e na 461ª Reunião do Conselho de Administração da Codemig, realizadas em 17/12/25.
4	30/07/2026	Revisão da Política para alinhamento à agenda ESG em implantação nas Companhias e fortalecimento das diretrizes relacionadas ao capital humano, diversidade e responsabilidade social e inclusão do subsistema de Direitos Humanos, Diversidade, Equidade e Inclusão.

REVISÃO**APROVAÇÃO****DATA: 30/07/2026****DATA: 30/07/2026**Ana Paula Franco Andrade
Gerência de Recursos Humanos**Atas das 157ª Reunião do Conselho de
Administração da Codemge e 474ª Reunião do
Conselho de Administração da Codemig****ESTA POLÍTICA ENTRA EM VIGOR NA DATA DE SUA PUBLICAÇÃO.****REQUER TREINAMENTO: [] SIM [X] NÃO**

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

Política Corporativa Codemge/Codemig nº 09, de 16 de março de 2018.

Estabelece princípios e diretrizes para a condução da Política de Gestão de Pessoas da Companhia de Desenvolvimento de Minas Gerais – Codemge – e da Companhia de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais – Codemig, abrangendo seus subsistemas de provimento, desenvolvimento profissional, gestão de desempenho, movimentação de pessoal, remuneração, carreira, direitos humanos, diversidade, equidade e inclusão.

OS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS – CODMGE E DA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DE MINAS GERAIS – CODMIG, em deliberação tomada na 157ª Reunião do Conselho de Administração da Codemge e na 474ª Reunião do Conselho de Administração da Codemig, realizadas em 30/07/2026, no exercício de suas competências estatutárias, com fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; na Declaração Universal dos Direitos Humanos; na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; na Lei Federal nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); na Lei Federal nº 13.303/2016 (estatuto jurídico das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias); na Lei Federal nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD); na Lei Federal nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial); na Lei Federal nº 14.611/2023 (igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens); na Lei Federal nº 9.029/1995 (vedação de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho); na Lei Federal nº 8.213/1991, especialmente art. 93 (reserva legal de vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas); no Decreto nº 4.377/2002 (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher); na Norma Regulamentadora nº 01 – NR 01; nas Políticas Corporativas internas, especialmente na PC 04 – Política de Segurança da Informação, PC 16 – Política de Privacidade, NP 028 – Norma de Desenvolvimento Profissional, NP 029 – Norma de Gestão de Desempenho, NP 047 – Norma de Movimentação de Pessoal; no Plano de Cargos, Salários e Carreiras; no Código de Conduta Ética; nas Diretrizes Estratégicas ESG; nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS/ONU; e nos demais normativos internos aplicáveis, aprovam a presente Política Corporativa, nos termos a seguir.

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

RESOLVEM:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I
Da Abrangência

Art. 1º - Esta Política Corporativa aplica-se à Companhia de Desenvolvimento de Minas Gerais – Codemge – e à Companhia de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais – Codemig, doravante denominadas, em conjunto, Companhias.

SEÇÃO II
Da Finalidade

Art. 2º - Esta Política tem por finalidade estabelecer princípios e diretrizes para a gestão de pessoas nas Companhias, orientando seus subsistemas de provimento, desenvolvimento profissional, gestão de desempenho, movimentação de pessoal, remuneração, carreira, direitos humanos, diversidade, equidade e inclusão, em alinhamento à estratégia institucional, à ética, à integridade, à sustentabilidade e à valorização do capital humano.

SEÇÃO III
Das Responsabilidades

Art. 3º - A implementação e a observância desta Política constituem responsabilidade compartilhada, no âmbito das respectivas competências, entre as lideranças, a Gerência

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

de Recursos Humanos, a Diretoria Executiva e os Conselhos de Administração das Companhias, cabendo:

I – Às lideranças: observar e aplicar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta Política, bem como disseminar e incentivar seu conhecimento junto às respectivas equipes;

II – À Gerência de Recursos Humanos: coordenar a implementação desta Política, promover seus desdobramentos e assegurar a divulgação permanente e sistemática de seu conteúdo às partes interessadas;

III – À Diretoria Executiva: apoiar a implementação desta Política, estimulando o engajamento das lideranças e a adoção de práticas coerentes com suas diretrizes;

IV – Aos Conselhos de Administração: aprovar esta Política e suas alterações, acompanhar, em nível estratégico, sua implementação e, quando necessário, recomendar diretrizes voltadas ao seu adequado cumprimento e à governança das Companhias.

Parágrafo único. Para os fins desta Política, consideram-se lideranças os coordenadores, gerentes, diretores e demais responsáveis pela orientação, supervisão ou coordenação de equipes e atividades.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

SEÇÃO I

Disposições Conceituais

Art. 4º - Para fins desta Política, e sem prejuízo das definições previstas na legislação aplicável e nos demais normativos internos das Companhias, consideram-se os seguintes conceitos, exclusivamente para orientar a interpretação e a aplicação das diretrizes aqui estabelecidas:

- I- **Acessibilidade:** condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida.
- II- **Capacitismo:** atitudes, práticas, barreiras ou formas de tratamento que possam desvalorizar, restringir, excluir ou dificultar a participação de pessoas com

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

deficiência em igualdade de condições, sem prejuízo da apuração adequada em cada caso.

- III- **Competência comportamental:** conjunto de comportamentos observáveis apresentados pelo indivíduo na interação com o meio em que está inserido;
- IV- **Competência de liderança:** conjunto de competências necessárias à gestão de equipes nas Companhias, com vistas ao alcance dos objetivos organizacionais;
- V- **Competência individual:** comportamento observável no trabalho resultante da mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada atividade por um dos empregados das Companhias;
- VI- **Competência técnica:** conhecimentos e habilidades necessários aos empregados das Companhias em função de sua área de atuação, bem como de atividades específicas que este venha a realizar;
- VII- **Conduta discriminatória:** Tratamento diferenciado, restrição, exclusão, preferência ou prática injustificada que possa afetar a igualdade de oportunidades, de acesso, de permanência, de desenvolvimento ou de tratamento no trabalho, em razão de características pessoais, sociais ou identitárias protegidas pela legislação e pelos normativos internos, sem prejuízo da apuração adequada em cada caso;
- VIII- **Condutas discriminatórias relacionadas à orientação sexual ou à identidade de gênero:** atitudes, práticas, manifestações ou formas de tratamento que possam restringir, excluir, desvalorizar ou afetar a igualdade de oportunidades e o respeito a pessoas em razão de sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, sem prejuízo da apuração adequada em cada caso;
- IX- **Condutas discriminatórias relacionadas a raça, cor, etnia ou origem:** atitudes, práticas, manifestações ou formas de tratamento que possam restringir, excluir, desvalorizar, hostilizar ou afetar a igualdade de oportunidades e o respeito a pessoas ou grupos em razão de raça, cor, etnia, origem, ancestralidade ou características fenotípicas, sem prejuízo da apuração adequada em cada caso e do eventual enquadramento jurídico pelas instâncias competentes;
- X- **Dado pessoal sensível:** dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso,

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa;

- XI- Dado pessoal:** informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;
- XII- Direitos humanos:** são os direitos e as liberdades fundamentais inerentes a todas as pessoas, que devem ser respeitados, protegidos e promovidos pela Companhia em todas as suas relações de trabalho e negócios, assegurando tratamento digno, igualitário, livre de discriminação, assédio, violência, trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo e qualquer forma de violação da dignidade humana;
- XIII- Diversidade:** pluralidade de características, trajetórias, experiências, perspectivas e identidades presentes no ambiente institucional, consideradas as diferenças individuais e coletivas relevantes para a promoção de relações profissionais respeitadas, inclusivas e equitativas;
- XIV- ESG:** conjunto de critérios ambientais, sociais e de governança, a serem considerados, na avaliação de riscos, oportunidades e respectivos impactos, com objetivo de nortear atividades, negócios e investimentos sustentáveis;
- XV- Etnia:** pertencimento de uma pessoa ou grupo a uma coletividade caracterizada por elementos históricos, culturais, linguísticos, territoriais, religiosos ou de ancestralidade compartilhados;
- XVI- Gênero:** dimensão social e cultural relacionada a papéis, expressões, identidades e formas de reconhecimento das pessoas no ambiente social e institucional, sem prejuízo das definições previstas na legislação aplicável;
- XVII- Gestão de pessoas:** conjunto de posturas, práticas, projetos e ações adotadas pela Gerência de Recursos Humanos e pelos líderes responsáveis por cada equipe atuante na Companhia, em qualquer nível hierárquico, para coordenação e orientação permanente aos empregados da Companhia;
- XVIII- Grupos de afinidade:** grupo, cultura ou comunidade com a qual um indivíduo se identifica ou com que compartilha algum sentimento de pertencimento;
- XIX- Grupos sub-representados ou em situação de vulnerabilidade institucional:** grupos que, em determinado contexto social, histórico ou organizacional, possam

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

enfrentar barreiras de acesso, participação, permanência, reconhecimento ou desenvolvimento em igualdade de oportunidades;

- XX- Identidade de gênero:** forma como a pessoa se reconhece e se identifica em relação ao gênero, independentemente do sexo atribuído ao nascimento, não se confundindo com orientação sexual;
- XXI- Inclusão:** conjunto de medidas, práticas e condições voltadas a promover participação, pertencimento, acessibilidade, respeito e igualdade de oportunidades no ambiente institucional das Companhias.
- XXII- LGBTQIAPN+:** sigla utilizada, para fins dessa Política, como referência ampla a orientações sexuais, identidades e expressões de gênero diversas, sem prejuízo da atualização terminológica em materiais institucionais complementares;
- XXIII- Manifestação preconceituosa:** exteriorização, conduta, comunicação ou prática que possa expressar generalização negativa, desvalorização, hostilidade ou tratamento desfavorável em relação a pessoa ou grupo, com base em características pessoais, sociais ou identitárias, sem prejuízo da apuração adequada em cada caso;
- XXIV- Manifestações ofensivas, discriminatórias ou hostis:** comunicações, falas, mensagens, imagens, símbolos ou condutas expressivas que possam excluir, humilhar, intimidar, hostilizar ou afetar o respeito devido a pessoas ou grupos no ambiente institucional, especialmente quando relacionadas a características pessoais, sociais ou identitárias protegidas, sem prejuízo da apuração adequada em cada caso;
- XXV- Orientação sexual:** dimensão relacionada à atração afetiva, romântica, emocional ou sexual de uma pessoa em relação a outra, não se confundindo com identidade de gênero;
- XXVI- Pessoas com Deficiência – PCDs:** pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;
- XXVII- Raça:** categoria socialmente construída, relacionada às formas de identificação, reconhecimento e classificação social associadas, entre outros aspectos, à cor, à

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

origem, à ancestralidade e às características fenotípicas, observada a legislação aplicável;

XXVIII- Tratamento de dados pessoais: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

SEÇÃO I Dos Princípios

Art. 5º - A presente Política de Gestão de Pessoas adota as orientações estratégicas da Companhia, descritas em seu Planejamento Estratégico, bem como demais políticas e normativos, especialmente no que diz respeito à Política de *Compliance*, ao Programa de Integridade e à Proteção de Dados.

Art. 6º - Os processos de provimento, avaliação, desenvolvimento e remuneração deverão priorizar o modelo de gestão por competências, utilizando os Mapas de Competências Técnicas e Comportamentais como referência para as políticas de gestão de pessoas.

Art. 7º - É objetivo da Gerência de Recursos Humanos proporcionar corpo funcional capacitado e engajado, através da instrumentalização dos gestores de pessoas e de políticas de recursos humanos, para consecução dos objetivos das Companhias, observando ainda o bem-estar físico, psíquico e emocional dos empregados.

Art. 8º - A Companhia promoverá ações voltadas ao fortalecimento da diversidade, equidade e inclusão, buscando ampliar igualdade de oportunidades, respeito às

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

diferenças e participação plural nos processos institucionais, nas relações de trabalho e nos espaços de liderança.

Art. 9º - No exercício de suas atividades e atribuições, os conselheiros de administração, diretores, conselheiros fiscais, membros de comitês, empregados, contratados ou qualquer outro representante das Companhias, devem sempre observar os seguintes princípios de valorização da diversidade:

a) Equidade: promover condições de igualdade de oportunidades e tratamento respeitadas as necessidades específicas dos indivíduos, de desenvolvimento e de condições para a concorrência com base na competência, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condições física e mental, estado civil ou ideologia política.

b) Não Discriminação: dar um tratamento igual a pessoas e situações iguais, sem manifestar ou promover distinção, exclusão ou preferência em decorrência de raça, gênero, orientação sexual, cor, aparência, nacionalidade, religião, idade, condições física e mental, estado civil ou convicção política.

c) Respeito: respeitar as diferenças, os comportamentos e as crenças dos indivíduos, mediante atitudes de reconhecimento e inclusão, de modo que as pessoas se sintam acolhidas e motivadas a participar, integrar-se e engajar-se.

d) Diversidade e a Inclusão devem ser reconhecidas e valorizadas por todos os que trabalham ou atuam em nome das companhias.

Art. 10º - As Companhias reconhecem os Direitos Humanos como fundamento das relações institucionais e de trabalho, promovendo ambiente organizacional pautado na dignidade, no respeito, na inclusão, na equidade, na valorização das pessoas e na prevenção de qualquer forma de discriminação, assédio, violência ou tratamento degradante.

Art. 11º - A gestão de pessoas deverá promover práticas voltadas à valorização do capital humano, ao desenvolvimento de lideranças e ao fortalecimento da

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

sustentabilidade institucional, observadas as diretrizes ESG, os objetivos estratégicos da companhia, os princípios de ética, diversidade, inclusão, saúde, segurança e ao desenvolvimento contínuo das pessoas.

SEÇÃO II

Do Recrutamento e Seleção

Art. 12º - Os processos de recrutamento e seleção das Companhias serão orientados pelas Competências Comportamentais e Técnicas necessárias ao desempenho das funções.

Art. 13º - São diretrizes gerais dos processos de contratação de empregados das companhias:

- I- o dimensionamento da força de trabalho das Companhias considerando a escassez:
 - a) de força de trabalho nas áreas de atuação das Companhias; ou
 - b) das competências requeridas para consecução dos objetivos estratégicos elencados.
- II- a estruturação de processos de seleção que adotem os critérios legais e capazes de selecionar, mediante a aplicação de concurso público com a realização de provas de diferentes naturezas contendo conteúdos descritivos e práticos, os perfis profissionais compatíveis com as necessidades das Companhias para o provimento de empregos públicos permanentes, mediante concurso público;
- III- a orientação de processos de movimentação interna a partir da convergência entre critérios e interesses das Companhias e, sempre que possível, dos interesses individuais dos empregados da Companhia, sendo divulgada para maior transparência.

Art.14º - Os processos de recrutamento, seleção e movimentação interna deverão observar os princípios de diversidade, equidade, inclusão, transparência e não

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

discriminação, de modo a promover a igualdade de oportunidades e fortalecer um ambiente organizacional plural, inclusivo e respeitoso.

SEÇÃO III

Do Treinamento

Art. 15º - As Companhias deverão promover ações de capacitação e desenvolvimento voltadas ao aprimoramento das competências necessárias ao desempenho das atividades e ao alcance dos objetivos institucionais.

Art. 16º - Nos treinamentos periódicos e demais ações voltadas ao desenvolvimento dos empregados da Companhia, esta deve:

- I- proceder de forma sistemática ao levantamento das necessidades e ao planejamento da capacitação dos empregados por meio da gestão por competências;
- II- estabelecer relações de parceria e cooperação técnica com universidades, instituições de ensino, entidades, órgãos públicos e iniciativa privada, de forma a agregar experiências de diferentes naturezas e suprir demandas de capacitação dos empregados da Companhia;
- III- adotar práticas de avaliação de reação e impacto das ações de capacitação e desenvolvimento;
- IV- valorizar a amplitude de participação nos eventos de capacitação e desenvolvimento da Companhia, respeitadas as especificidades de cada um dos eventos;
- V- desenvolver programa de capacitação com foco nas competências de liderança para o exercício de cargos e funções dessa natureza nas atividades e áreas de atuação da Companhia;

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

VI- valorizar o acesso de empregados concursados aos programas de formação gerencial;

VII- promover ações que estimulem a aprendizagem, o compartilhamento de informações e a produção de conhecimento pelos próprios empregados da Companhia.

Art.17º - As Companhias promoverão, conforme disponibilidade orçamentária e necessidades institucionais, ações de sensibilização, capacitação e desenvolvimento relacionadas a direitos humanos, diversidade, equidade e inclusão, prevenção ao assédio e à discriminação, liderança inclusiva, ética e integridade, sustentabilidade e ESG, saúde, segurança psicológica, bem-estar e proteção de dados pessoais.

SEÇÃO IV

Da Gestão de Desempenho

Art. 18º - É dever das Companhias adotar práticas que permitam a avaliação, o feedback e o desenvolvimento sistemático do desempenho dos empregados para a consecução dos objetivos e resultados institucionais.

Art. 19º - No curso da avaliação de seus empregados, as Companhias devem:

- I-** assegurar que a avaliação de desempenho seja a ferramenta de gestão apropriada para reconhecer formalmente desempenhos e proporcionar orientação quanto ao desenvolvimento profissional dos empregados das Companhias;
- II-** basear-se em competências na estruturação da avaliação de desempenho;
- III-** propor a realização das reuniões de *feedback* do gestor com o empregado das Companhias, cujo objetivo é alinhar expectativas e percepções acerca do desempenho, bem como estimular e fornecer ferramentas para o *feedback* contínuo e espontâneo entre todos os empregados;

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

IV- utilizar diferentes mecanismos de comunicação para informar, orientar e capacitar avaliadores e avaliados sobre o processo de gestão de desempenho.

SEÇÃO V

Da Gestão de Remuneração e Carreiras

Art.20º - As Companhias devem manter estrutura de cargos e salários consistente e compatível com o mercado, bem como promover oportunidades para progressão de carreiras dos empregados, manter mecanismos de desenvolvimento e progressão de carreira, observado o Plano de Cargos, Salários e Carreiras e normativos aplicáveis.

Art.21º - As progressões de carreira constituem mecanismos de reconhecimento do desenvolvimento de competências, do desempenho, da complexidade das atribuições e da maturidade das entregas, observados os critérios, requisitos, limites e procedimentos previstos no Plano de Cargos, Salários e Carreiras e nos normativos internos aplicáveis.

Art.22º - As Companhias deverão promover condições equitativas de desenvolvimento profissional, acesso a oportunidades e progressão de carreira, observados critérios técnicos, meritocráticos, transparentes e alinhados aos princípios de diversidade, equidade e inclusão.

Art.23º - As Companhias promoverão a valorização da liderança feminina, adotando a ampliação da participação de mulheres em cargos de média liderança (gerências e coordenações), por meio de processos pautados na igualdade de oportunidades, no mérito, na qualificação profissional e nos critérios técnicos aplicáveis, considerando a disponibilidade do quadro funcional, do mercado e a evolução da maturidade institucional.

Art.24º - As Companhias promoverão, conforme necessidade institucional e disponibilidade orçamentária, ações de acompanhamento, capacitação, desenvolvimento e estímulo à formação de lideranças femininas, com vistas ao

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

fortalecimento da equidade de oportunidades, à ampliação da representatividade nos espaços de gestão e ao monitoramento periódico dos indicadores relacionados ao tema.

SEÇÃO VI

Direitos Humanos, Diversidade, Equidade e Inclusão

Art.25º - As ações relacionadas a Direitos Humanos, Diversidade, Equidade e Inclusão deverão observar a estratégia institucional, as diretrizes ESG vigentes, o Código de Conduta, Ética e Integridade, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS/ONU –, os normativos internos aplicáveis e os princípios de respeito, dignidade, não discriminação, acessibilidade, valorização das pessoas e igualdade de oportunidades.

Art.26º - As Companhias, conforme necessidade institucional, deverão promover ambiente organizacional ético, respeitoso, inclusivo, acessível e seguro, pautado na valorização das diferenças, na igualdade de oportunidades, na prevenção à discriminação, ao assédio, à violência e a quaisquer violações de direitos.

Art.27º - As Companhias desenvolverão, conforme necessidade institucional e competências internas aplicáveis, ações e mecanismos voltados à promoção da diversidade e inclusão, ao fortalecimento da acessibilidade, à prevenção de discriminação e assédio, ao desenvolvimento de lideranças inclusivas, à promoção da segurança psicológica e ao fortalecimento de cultura organizacional baseada em respeito, integridade e responsabilidade institucional.

Art.28º - A Companhia poderá estabelecer metas, planos de ação e iniciativas voltadas ao fortalecimento da diversidade, equidade e inclusão, observadas as diretrizes estratégicas, a maturidade institucional e os princípios de gestão responsável de pessoas.

CAPÍTULO IV

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

SEÇÃO I

Da Avaliação e Monitoramento da Política

Art.29º - O sistema de avaliação e controle desta Política de Gestão de Pessoas se dará em consonância com os objetivos das Companhias, podendo para tanto utilizar os indicadores já existentes no planejamento estratégico, assim como criar outros indicadores de desempenho para a avaliação da política.

SEÇÃO II

Do Tratamento de Dados Pessoais

Art.30º - As atividades abrangidas por esta política serão realizadas respeitando o tratamento consciente de dados pessoais (especialmente os dados pessoais sensíveis), com observância obrigatória às disposições constantes na Lei nº 13.709/2018 – LGPD, na Política de Privacidade (PC16) e na Política de Segurança da Informação da Codemge (PC04).

Art.31º - Os demais procedimentos omissos nessa política, relacionados à privacidade e à proteção de dados pessoais, deverão ser executados conforme diretrizes da Política de Privacidade e Política de Segurança da Informação da Codemge.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

SEÇÃO ÚNICA

Art.32º - Compete aos Conselhos de Administração das Companhias, no âmbito de suas respectivas competências, aprovar as alterações desta Política.

Código: PC 009	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	Implantação: 16/03/2018	Última revisão aprovada em: 30/07/2026	Vigência a partir de: 06/08/2026
---------------------------	--	------------------------------------	---	---

Esta política entra em vigor a partir da data de sua publicação.

Belo Horizonte, 30 de julho de 2026.